

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre 75002 Paris +33 1 53 70 23 30

Rémunération des dirigeants

(Publication effectuée en application du code de gouvernement d'entreprise AFEP – MEDEF)

I. Rémunérations variables 2019 à verser au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 23 avril 2020 :

Lors de sa réunion du 12 février 2020, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration de la Société a arrêté comme suit les éléments de rémunération du Directeur général et de la Directrice générale déléguée au titre de l'exercice 2019 :

- Le Conseil d'administration a arrêté le montant de la part variable due au Directeur général et à la Directrice générale déléguée, au titre de l'exercice 2019.

Il est rappelé que l'enjeu cible s'élevait à 70% de la rémunération annuelle fixe pour le Directeur général avec un maximum de 140%, et à 40% pour la Directrice générale déléguée avec un maximum de 80%.

Elle était basée sur la réalisation d'objectifs quantitatifs Mercialys pour 80% et d'objectifs managériaux pour 20%.

Le Conseil d'administration a constaté les taux de réalisation obtenus et arrêté le montant de la part variable au titre de 2019 qui s'élève :

- pour le Directeur général à la somme brute de 412 650 euros ;
- pour la Directrice générale déléguée à la somme brute de 145 728 euros.

II. Politique de rémunération 2020 du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et de la Directrice générale déléguée :

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération 2020 des mandataires sociaux a été arrêtée par le Conseil d'administration le 12 février 2020, suivant l'avis du Comité des nominations et des rémunérations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 23 avril 2020.

Le rapport spécifique du Conseil d'administration détaillant l'ensemble de ces éléments sera présenté dans le Document d'enregistrement universel 2019 et dans la brochure de l'Assemblée générale 2020.

a) Rémunération du Président du Conseil d'administration :

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration a été fixée à 225 000 euros, au titre des missions spécifiques qui lui ont été attribuées en qualité de Président du conseil, à savoir (i) les relations avec les principaux actionnaires, ainsi qu'avec les principaux partenaires financiers



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre 75002 Paris +33 1 53 70 23 30

et/ou industriels, (ii) la participation à l'élaboration de la stratégie et suivi de sa mise en œuvre et (iii) l'interface entre le Conseil et la Direction générale.

Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité de Président du Conseil d'administration ne percevra pas de rémunération variable annuelle, ni de rémunération variable long terme ni d'attribution d'actions gratuites.

Etant précisé s'agissant des plans d'attributions gratuites d'actions de 2017 et 2018, que Monsieur Éric Le Gentil garde le bénéfice de ces attributions, les conditions de présence applicables à chacun de ces deux plans visant la qualité de « mandataire social » chez Mercialys. Ces conditions seront donc satisfaites si Monsieur Éric Le Gentil est toujours mandataire social à la fin de la période d'acquisition, soit le 27 avril 2020 pour le premier plan et le 26 avril 2021 pour le second.

Monsieur Éric Le Gentil, en sa qualité d'administrateur, de membre du Comité des investissements et de membre du Comité des nominations et des rémunérations percevra une rémunération au titre de cette activité selon les règles en vigueur dans la Société.

Enfin, étant donné ses précédentes fonctions exécutives, le Président du conseil d'administration est soumis à une clause de non-concurrence, qui prendra fin le 31 décembre 2020. À ce titre, il est susceptible de bénéficier, en contrepartie de cette clause, d'une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle en sa qualité de Président du conseil d'administration, étant précisé que la Société peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ou en réduire la durée d'application. En cas de mise en jeu de la clause par la Société, le paiement de l'indemnité serait échelonné pendant la durée de l'obligation de non-concurrence et s'appliquerait pendant une période maximale d'un an. Le paiement de cette indemnité serait exclu dès lors que Monsieur Éric Le Gentil ferait valoir ses droits à la retraite.

b) Rémunération du Directeur général :

— Rémunération fixe

Depuis le 13 février 2019, la rémunération de Monsieur Vincent Ravat en qualité de Directeur général est fixée à 360 000 euros et restera inchangée en 2020.

— Rémunération variable annuelle

S'agissant de la rémunération variable annuelle, il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intègre notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialys dans les meilleures pratiques du marché il est toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20% à 15%.

La rémunération variable est donc structurée autour de deux types d'objectifs :

- 1/ des objectifs quantifiables, pondérés à 85 % dont 2 objectifs RSE à 15 %, et
- 2/ des objectifs qualitatifs pondérés à 15 %, centrés sur les Ressources Humaines.

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation est préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre 75002 Paris +33 1 53 70 23 30

de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calcule ainsi de façon linéaire ou graduée entre le seuil minimum et le seuil maximum.

La rémunération variable annuelle cible du Directeur général resterait fixée à 70 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle pourrait atteindre jusqu'à 140 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces objectifs.

– Rémunération long terme

Afin d'associer durablement le Directeur général à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve des dispositions de l'article L.225-197-6 du Code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 125 % de la rémunération annuelle fixe (soit 450 000 euros) en cas de réalisation des objectifs fixés, et jusqu'à 187,5% de la rémunération annuelle fixe en cas de surperformance pour chaque critère. L'addition des trois critères serait plafonnée en tout état de cause à 160% de la rémunération annuelle fixe (soit 576 000 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

Les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par le Directeur général qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (Total Shareholder Return – TSR), par rapport à la performance des Sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1^{er} janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale ;
- Critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbon Disclosure Project*) de la Société, pour 20 % de la dotation initiale ;
- Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, le Directeur général devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social. Dans le cas de non-renouvellement du mandat social (hors cas de démission ou révocation), le conseil d'administration pourra décider de maintenir le bénéfice du plan.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, le Directeur général a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.



www.mercialys.com



16-18 rue du Quatre-Septembre 75002 Paris +33 1 53 70 23 30

– **Clause de non-concurrence**

Le Directeur général est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, le Directeur général serait tenu à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé au Directeur général une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

c) Rémunération de la Directrice générale déléguée :

– **Rémunération fixe**

Suite aux études de benchmark réalisées par le Comité des nominations et des rémunérations, il a été décidé de porter la rémunération fixe de la Directrice générale déléguée, Elizabeth Blaise, à la somme de 265 000 euros.

La Directrice générale déléguée conserve son contrat de travail en qualité de Directrice administrative et financière. À ce titre, sa rémunération fixe et variable annuelle continuera d'être répartie pour moitié au titre de son mandat social et pour moitié au titre de son contrat de travail.

– **Rémunération variable annuelle**

S'agissant de la rémunération variable annuelle, il est proposé de maintenir le mécanisme de rémunération variable en vigueur en 2019, qui intègre notamment un objectif RSE. Afin de continuer d'inscrire Mercialys dans les meilleures pratiques du marché il est toutefois proposé de poursuivre la réduction de la proportion de critères qualitatifs en passant de 20% à 15%.

La rémunération variable est donc structurée autour de deux types d'objectifs :

1/ des objectifs quantifiables, pondérés à 85 % dont 2 objectifs, RSE et communication extra-financière, à 15%, et

2/ des objectifs qualitatifs, pondérés à 15 %, liés à la réintégration progressive des fonctions support et de l'organisation humaine afférente.

Pour chaque critère quantitatif, un seuil minimum de réalisation est préfixé ainsi qu'un niveau cible correspondant aux objectifs de Mercialys pour une réalisation conforme aux objectifs, et un niveau de surperformance par rapport à la cible. La rémunération variable se calcule ainsi de façon linéaire ou graduée entre le seuil minimum et le seuil maximum.

La rémunération variable annuelle cible la Directrice générale déléguée resterait fixée à 40 % de sa rémunération annuelle fixe si les objectifs fixés sont réalisés. Elle pourrait atteindre jusqu'à 80 % de sa rémunération annuelle fixe en cas de surperformance de ces objectifs.



www.mercialys.com

MERCIALYS

16-18 rue du Quatre-Septembre 75002 Paris +33 1 53 70 23 30

– Rémunération long terme

Afin d'associer durablement la Directrice générale déléguée à la performance actionnariale de la Société, le Conseil d'administration a décidé, sous réserve des dispositions de l'article L.225-197-6 du code de commerce, le principe d'une attribution gratuite d'actions.

Cette attribution représenterait un enjeu cible de 100 % de la rémunération annuelle fixe (soit 265 000 euros) en cas de réalisation des objectifs fixés, et jusqu'à 150% de la rémunération annuelle fixe en cas de surperformance pour chaque critère. L'addition des trois critères serait plafonnée en tout état de cause à 130% de la rémunération annuelle fixe (soit 344 500 euros), afin de se conformer aux meilleures pratiques de place.

Les actions attribuées gratuitement ne seraient définitivement acquises par la Directrice générale déléguée qu'au terme d'une période d'acquisition de 3 ans, sous conditions de présence et de performance de l'entreprise, cette performance étant appréciée sur l'ensemble des 3 années à partir des critères d'évaluation suivants :

- Performance relative de l'action Mercialys, dividendes inclus (Total Shareholder Return – TSR), par rapport à la performance des sociétés composant l'indice EPRA/NAREIT Euro Zone au 1er janvier 2020, mesurée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour 35 % de la dotation initiale ;
- Critère extra-financier, à savoir la notation CDP (*Carbone Disclosure Project*) de la Société, pour 20 % de la dotation initiale ;
- Croissance du FFO mesurée en moyenne annuelle sur 3 ans entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022, pour les 45 % restants de la dotation initiale.

À l'issue de cette période d'acquisition de 3 ans, la Directrice générale déléguée devrait obligatoirement conserver 100 % de ses actions durant une période de deux ans au minimum suivant leur acquisition définitive, ensuite 50 % devraient être conservés au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions dans la société.

En outre, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 24.3.3 du Code AFEP-MEDEF, la Directrice générale déléguée a pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque jusqu'à la fin de la période de conservation des actions.

– Clause de non-concurrence

La Directrice générale déléguée est en outre susceptible de bénéficier d'une indemnité relative à une clause de non-concurrence. En effet, en cas de cessation de ses fonctions, la Directrice générale déléguée serait tenue à une obligation de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliquerait durant une période n'excédant pas le temps de sa présence dans la Société avec un plafond d'un an, étant précisé que la Société peut en réduire la durée d'application ou y renoncer. En contrepartie, il serait versé à la Directrice générale déléguée une indemnité mensuelle équivalente à un douzième de 50 % de sa rémunération fixe annuelle dont le versement serait échelonné pendant sa durée.

Paris, le 6 mars 2020



www.mercialys.com